

**Beata Bury**

Wyższa Szkoła Prawa i Administracji w Przemysłu

## **ZMIANY W PRZEPISACH DOTYCZĄCYCH URLOPÓW RODZICIELSKICH PO OSTATNIEJ NOWELIZACJI KODEKSU PRACY**

### **1. Wprowadzenie – założenia i uzasadnienie zmian**

Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem ulegały w ostatnich latach wielu zmianom, od modyfikacji istniejących uprawnień poprzez dodawanie nowych, w celu wzmocnienia wsparcia dla rodziców posiadających dzieci na wychowaniu oraz ułatwienia im godzenia obowiązków rodzinnych z pracą zawodową. Kolejne nowelizacje zmierzały do maksymalnego ujednolicenia standardów ochronnych stosowanych do pracowników korzystających z tych uprawnień, co miało również pozytywnie wpływać na rynek pracy. Zmiany były i są częścią realizacji szerszego programu działań pro-rodzinnych oraz przeciwdziałania pogarszającej się sytuacji demograficznej Polski przy uwzględnieniu ochrony własności oraz wolności gospodarczych, z których korzystają pracodawcy<sup>1</sup>.

Konieczność umożliwienia przez państwa członkowskie „osobom mającym obowiązki rodzinne, które wykonują lub pragną wykonywać zatrudnienie w celu realizacji swych praw, wykonywanie tego zatrudnienia lub jego otrzymanie bez dyskryminacji i, w miarę możliwości, bez powodowania sprzeczności między ich obowiązkami rodzinnymi” przewiduje Konwencja nr 156 MOPz 1981 r. dotycząca równości szans i traktowania pracowników obu płci; pracowników mających obowiązki rodzinne<sup>2</sup>. Zakresem jej zastosowania są objęci pracownicy mający obowiązki w stosunku do dzieci będących na ich utrzymaniu oraz innych członków najbliższej rodziny, potrzebujących ich opieki lub wsparcia. Podobne kierunkowo regulacje zawiera Zrewidowana Europejska Karta Społeczna z dnia 3 maja 1996 r. Postanowienie art. 27 Karty wskazuje na konieczność skutecznego wykonywania prawa pracowników obojga płci mających obowiązki rodzinne do równości szans i równego traktowania oraz między tymi pracownikami a innymi pracownikami. Przechodząc na grunt prawa unijnego, wskazać należy, że „minimalne wymogi mające na celu ułatwienie pracującym rodzicom godzenia obowiązków rodzi-

---

<sup>1</sup> B. Kłos, G. Ciura, *Opinia merytoryczna do przedstawionego przez Prezydenta RP projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (druk sejmowy nr 3288)* z dnia 8 maja 2015 r. – [www.orka.sejm.gov.pl](http://www.orka.sejm.gov.pl).

<sup>2</sup> A. M. Świątkowski, *Międzynarodowe prawo pracy. Tom I. Międzynarodowe publiczne prawo pracy – standardy międzynarodowe*, Warszawa 2008, s. 217 i n.

cielskich i zawodowych” określa także implementowana do polskiego porządku prawnego Dyrektywa Rady 2010/18/UE z dnia 8 marca 2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC dnia 18 czerwca 2009 r. oraz uchylającą Dyrektywę 96/34/WE z dnia 3 czerwca 1996 r.<sup>3</sup>

Nowelizacją z dnia 24 lipca 2015 r.<sup>4</sup> dokonano istotnych zmian, m.in. działu ósmeo Kodeksu pracy w zakresie uprawnień związanych z urodzeniem i wychowywaniem dziecka. Weszły one w życie w dniu 2 stycznia 2016 r.<sup>5</sup> i obejmują wszystkie rodzaje szeroko pojmowanych urlopów rodzicielskich: macierzyński, dodatkowy macierzyński, rodzicielski, ojcowski oraz wychowawczy. Nowelizacja – w różnym zakresie – objęła pracowników, osoby pozostające w stosunkach służbowych, jak również osoby świadczące pracę na innej podstawie, które są objęte ubezpieczeniem społecznym na wypadek choroby i macierzyństwa (chorobowym).

Nowe przepisy zawierają rozwiązania kompleksowe, całościowo regulując problematykę łączenia pracy zawodowej z wypełnianiem obowiązków rodzicielskich i równoległe systemu świadczeń związanych z rodzicielstwem. Porządkują system urlopów przysługujących rodzicom, zwiększając uprawnienia pracowników-ojców do korzystania z tych urlopów, jak również przyznają takie uprawnienia innym osobom niebędącym pracownikami. W sferze ubezpieczeń społecznych nowelizacja ujednoliciła zasady wypłacania zasiłku macierzyńskiego, wypłacanego w okresie urlopów związanych z rodzicielstwem (opieką nad dzieckiem), wkomponowując zmiany zawarte w Kodeksie pracy w regulacji dotyczącego zasiłku<sup>6</sup>.

Z uzasadnienia projektu wynika, że zmiany obejmują cztery grupy rozwiązań:

1. uproszczenie, ujednolicenie i uporządkowanie systemu urlopów związanych z rodzicielstwem,
2. zwiększenie elastyczności tych urlopów w sposób pozwalający rodzicom na lepsze dostosowanie formuły wykorzystania urlopów do ich indywidualnych wyborów i potrzeb,
3. zwiększenie uprawnień rodzicielskich przysługujących ojcom,
4. wprowadzenie regulacji pozwalających pracodawcom na właściwe planowanie organizacji pracy w związku z nieobecnościami pracowników spowodowanymi korzystaniem przez nich z uprawnień związanych z rodzicielstwem<sup>7</sup>.

<sup>3</sup> Dz. Urz. UE L 68 z 18.03.2010 r., s. 13.

<sup>4</sup> Ustawa o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw – Dz.U. z 2015 r., poz. 1268 – zwana dalej „nowelizacją lipcową”.

<sup>5</sup> Poza art. 1 pkt 6 wprowadzającym nowe brzmienie art. 182 k.p., który wejdzie w życie z dniem 1 marca 2016 r.

<sup>6</sup> Sprawozdanie Komisji Polityki Społecznej i Rodziny zawarte w druku nr 3357 ujęte w porządku obrad 92 posiedzenia Sejmu z 13–15 maja 2015 r. Zob. także druk nr 2832.

<sup>7</sup> Uzasadnienie prezydenckiego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw przesłanego Marszałkowi Sejmu RP w dniu 30 marca 2015 r., s. 11 – [www.prezydent.pl/archiwum-bronislawa-komorowskiego.pl](http://www.prezydent.pl/archiwum-bronislawa-komorowskiego.pl). Zob. także M. Latos-Miłkowska, *Urlopy rodzicielskie i inne zmiany w uprawnieniach rodzicielskich od 2 stycznia 2016 r.*, Komentarz praktyczny ABC nr 269946, System Informacji Prawnej LEX OMEGA dla Sędziów 2015 – 50/2015 i M. Skibińska, *Zwiększenie uprawnień rodzicielskich pracowników – nowelizacja kodeksu pracy*, System Informacji Prawnej LEX OMEGA dla Sędziów 2015 – 50/2015.

Nowe rozwiązania prawne koncentrują się na dalszym wprowadzaniu takich przepisów, które pozwolą na rozwinięcie możliwości łączenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzicielskimi. Odpowiednie preredagowanie przepisów Kodeksu pracy ma zapewnić rodzicom pełną wymienną uprawnień rodzicielskich bez względu na podstawę zatrudnienia, np. matka zatrudniona na podstawie umowy zlecenie z ojcem – pracownikiem, ewentualnie i z innym ubezpieczonym, w tym niebędącym rodzicem dziecka. W ten sposób powstała możliwość dzielenia się rodziców urlopami rodzicielskimi i zasiłkiem macierzyńskim niezależnie od tytułu podlegania ubezpieczeniu chorobowemu. Dotychczasowe zróżnicowanie, w przypadku gdy dla jednego z rodziców tytułem ubezpieczenia było pozostawanie w stosunku pracy, a dla drugiego – np. pozarolnicza działalność gospodarcza, było nieracjonalne i stanowiło przejaw nierównego traktowania różnych grup podlegających ubezpieczeniu chorobowemu w przypadku zaistnienia takiego samego zdarzenia ubezpieczeniowego objętego ochroną. Nie było również dostosowane do aktualnej sytuacji na rynku pracy, w którym wiele osób świadczy pracę poza modelem tradycyjnego podporządkowania.

Trzeba jednak pamiętać, przy powyższej wymienności uprawnień, o prawidłowej terminologii, tj. że prawo do urlopów rodzicielskich może przysługiwać tylko pracownikom w rozumieniu art. 2 i art. 22 § 2 k.p., a prawo do zasiłku jest związane z kategorią szerszą, tj. ubezpieczonych – nie pracowników. Należy również podkreślić, że w nowelizacji ustawodawca dość nieprecyzyjnie odnosi się do kategorii osób objętych „ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa”, podczas gdy przepisy ubezpieczeń społecznych, w tym art. 11 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych<sup>8</sup> i art. 4 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa<sup>9</sup> posługują się terminem „ubezpieczenie chorobowe”. Z pewnością w art. 175<sup>1</sup> k.p. i w dalszych działu ósmego Kodeksu pracy chodzi o ubezpieczenie chorobowe w rozumieniu powyższych przepisów, niezależnie od tego, czy dla danej kategorii ma ono charakter obowiązkowy czy też dobrowolny. Zauważalna jest ponadto, towarzysząca nowelizacji lipcowej, mała przejrzystość i czytelność niektórych regulacji, zwłaszcza tak nadmiernie rozbudowanych jak np. art. 180 k.p., obejmujący siedemnaście paragrafów, jak również zawierających liczne odesłania, np. art. 182<sup>1g</sup> k.p. czy art. 182<sup>3</sup> § 3 k.p. Może to nasuwać trudności w ich rozumieniu i prawidłowej wykładni oraz stosowaniu, nie wspominając już o przepisach przejściowych stanowiących niejednokrotnie źródło wątpliwości interpretacyjnych.

Na marginesie należy wskazać, że w nowelizacji ostatecznie zrezygnowano z regulacji nakładających na pracodawcę powinność informowania pracownika o uprawnieniach związanych z obowiązkami rodzinnymi i rodzicielskimi, z przepisów antydyskryminacyjnych, w których jako kryterium dyskryminacji występowałyby „obowiązki rodzinne”<sup>10</sup> oraz z wprowadzenia elastycznych rozwiązań w zakresie czasu pracy (stosowanie

<sup>8</sup> Dz.U. z 2015 r., poz. 121 – zwana dalej „ustawą systemową”.

<sup>9</sup> Dz.U. z 2014 r., poz. 159 – zwana dalej „ustawą zasiłkową”.

<sup>10</sup> Zdaniem Ł. Pisarczyk w pełni uzasadnione wydaje się wyodrębnienie podstawowej zasady prawa pracy, jaką byłaby zasada ułatwiania pracownikom godzenia pracy z obowiązkami rodzinnymi (zasada ochrony rodziny) – *Ekspertyza prawna na temat projektu ustawy (druk 3288)* z dnia 11 maja 2015 r. przygotowana na zlecenie Biura Analiz Sejmowych – [www.orka.sejm.gov.pl](http://www.orka.sejm.gov.pl).

indywidualnego rozkładu czasu pracy, ruchomego czasu pracy lub systemu skróconego tygodnia pracy byłoby – co do zasady – wiążące dla pracodawcy, gdyby wniosek pracownika w tym przedmiocie był podyktowany obowiązkami rodzinnymi). Propozycje te pozostawiono do rozważenia Sejmowi kolejnej kadencji.

## 2. Definicje legalne

Podstawową zmianą jaka została wprowadzona podstawie nowelizacji lipcowej jest rozszerzenie katalogu sytuacji, w których urlopy rodzicielskie może wykorzystywać inna osoba niż matka/ojciec dziecka oraz próba skoordynowania przepisów Kodeksu pracy z ustawą zasiłkową, tj. skorelowania uprawnień ubezpieczonych niebędących pracownikami ze świadczeniami ubezpieczeniowymi oraz uprawnieniami pracowników.

Na etapie opiniowania projektu prezentowany był pogląd, że dyskusyjne jest umiejscowienie w Kodeksie pracy przepisów regulujących sytuację ubezpieczonych niebędących pracownikami, albowiem przedmiotem Kodeksu są prawa i obowiązki pracowników i pracodawców (art. 1 k.p.). W związku z tym, przepisy kształtujące *de facto* uprawnienia ubezpieczonych, którzy nie są pracownikami, wykraczają poza zakres regulacji kodeksowej, nawet jeśli są ściśle powiązane z uprawnieniami pracowniczymi. Dzisiejsza kodyfikacja, niezależnie od oceny takiego stanu rzeczy, jest bowiem kodyfikacją stosunku pracy<sup>11</sup>.

W nowo dodanym art. 175<sup>1</sup> k.p. wprowadzono – na użytek działu ósmego Kodeksu pracy – odrębną jednostkę redakcyjną zawierającą następujące definicje:

- 1) za ubezpieczoną/ubezpieczonego uważa się matkę/dziecko/ojca dziecka niebędącą/niebędącego pracownicą/pracownikiem, objętą/objętego ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, określonym w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych; w tym rozumieniu matką jest kobieta, która urodziła dziecko (art. 61<sup>9</sup> KRiO<sup>12</sup>); ojcem dziecka, natomiast, jest mężczyzna, wobec którego znajduje zastosowanie domniemanie ojcostwa (art. 62 KRiO) lub wobec którego ojcostwo zostało ustalone w drodze uznania bądź na mocy orzeczenia sądu (art. 71 § 1 KRiO)<sup>13</sup>;
- 2) za pracownika – innego członka najbliższej rodziny uważa się będącego pracownikiem, innym niż pracownik – ojciec wychowujący dziecko, członka najbliższej rodziny, o którym mowa w art. 29 ust. 5 ustawy zasiłkowej,
- 3) za ubezpieczonego – innego członka najbliższej rodziny uważa się niebędącego pracownikiem, innym niż ubezpieczony – ojciec dziecka, ubezpieczonego członka najbliższej rodziny, o którym mowa w art. 29 ust. 5 ww. ustawy.

Już na początku rozważań należy zauważyć, że powyższa regulacja jest niespójna i nie spełnia oczekiwań związanych ze wskazywaną koordynacją przepisów z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych; sama konstrukcja definicji jest przy tym dość skomplikowana i złożona. W zakresie pkt 2 i 3 pojawia się podstawowa i jednocześnie

<sup>11</sup> Ł. Pisarczyk, *Ekspertyza prawna...* – [www.orka.sejm.gov.pl](http://www.orka.sejm.gov.pl).

<sup>12</sup> Ustawa z dnia 25 lutego 1964 r. – Kodeks rodzinny i opiekuńczy – Dz.U. z 2015 r., poz. 583.

<sup>13</sup> Zob. A. Sobczyk (w): *Kodeks pracy. Komentarz* (red. A. Sobczyk), Warszawa 2015, s. 715.

istotna wątpliwość, kto jest innym niż ojciec dziecka „członkiem najbliższej rodziny” w rozumieniu tych przepisów. Obowiązujące regulacje w żaden sposób nie wskazują wprost, kogo można uznać za tego członka – nie czynią tego ani powyższe definicje legalne, ani art. 29 ust. 5 ustawy zasiłkowej, do którego się odwołują. W tym miejscu należy przypomnieć, że ustawa zasiłkowa używa określenia (chory) „członek rodziny”. I tak, art. 32 ust. 2 tej ustawy, na potrzeby zasiłku opiekuńczego, reguluje, że za członków rodziny uważa się: małżonka, rodziców, rodzica dziecka, ojczyma, macochę, teściów, dziadków, wnuki, rodzeństwo oraz dzieci w wieku powyżej 14 lat – jeżeli pozostają we wspólnym gospodarstwie domowym z ubezpieczonym w okresie sprawowania opieki<sup>14</sup>. Na kanwie powyższych wątpliwości pojawia się wniosek, że przepisy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych powinny zawierać własną spójną i jednoznaczną definicję „członka najbliższej rodziny”. Słusznie wskazuje A. Sobczyk<sup>15</sup>, że dotychczasową niepełność definicji z art. 175<sup>1</sup> k.p. należy ocenić krytycznie – nie wiadomo nawet, czy chodzi w nich o członka rodziny dziecka czy też któregoś z rodziców. Tymczasem właściwa kwalifikacja i ustalenie kręgu osób uprawnionych ma doniosłe znaczenie prawne – rodzi bowiem prawo do urlopów rodzicielskich i zasiłku macierzyńskiego. Wydaje się, że zgodne z celem omawianych regulacji będzie zaliczenie do kręgu osób członków najbliższej rodziny: rodziców, dziadków, rodzeństwo któregośkolwiek z rodziców (matki/ojca), jak również pełnoletnie rodzeństwo dziecka, o ile pozostawały i pozostają we wspólnym gospodarstwie domowym z matką dziecka lub dzieckiem i podlegają ubezpieczeniu chorobowemu (*per analogiam* do art. 32 ust. 2 ustawy zasiłkowej). Przemawia za tym potrzeba dążenia do zachowania spójności terminologicznej w ramach przepisów prawa dotyczących tej samej materii. Należy się jednak spodziewać, że istnienie powyższych wątpliwości z pewnością spowoduje wiele problemów w praktyce i na etapie stosowania zmienionego prawa.

### 3. Zmiany dotyczące urlopu macierzyńskiego

Nowelizacja lipcowa wprowadziła istotne zmiany w zakresie katalogu osób uprawnionych do urlopu macierzyńskiego, pozostawiając poza ingerencją problematykę wymiaru tego urlopu. Nowe rozwiązania dotyczą również urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego (art. 183 k.p.). W dalszym ciągu nie ulega natomiast zmianie sytuacja osób objętych ubezpieczeniem społecznym rolników<sup>16</sup>.

Odnosnie szczegółowych regulacji, tak jak do tej pory, po wykorzystaniu 14 tygodni urlopu macierzyńskiego, pracownica może zrezygnować z dalszej części tego urlopu (art. 180 § 4 k.p.). Przed nowelizacją warunkiem zrzeczenia się przez pracownicę części urlopu macierzyńskiego było wykorzystanie jego pozostałej części przez pracownika –

<sup>14</sup> W brzmieniu ustalonym przez art. 1 pkt 5 lit. b ustawy z dnia 15 maja 2015 r. o zmianie ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2015 r., poz. 1066). Zmiana weszła w życie 14 sierpnia 2015 r.

<sup>15</sup> Zob. A. Sobczyk (w): *Kodeks pracy...* (red. A. Sobczyk), s. 716. Wskazać również należy na art. 4 pkt 17 ustawy systemowej wprowadzającej definicję „osoby sprawującej osobistą opiekę nad dzieckiem”.

<sup>16</sup> Ustawa z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników – Dz.U. z 1991 r., nr 7, poz. 24.

ojca wychowującego dziecko. Obecnie pracownica będzie mogła zrezygnować z pozostałej części urlopu również wówczas, jeżeli ubezpieczony ojciec dziecka (niebędący pracownikiem) będzie sprawował osobistą opiekę nad dzieckiem przez okres odpowiadający okresowi, który pozostał do końca urlopu macierzyńskiego, i w tym celu przerwie działalność zarobkową, z prawem do zasiłku macierzyńskiego (art. 29 ust. 3 ustawy zasiłkowej). Chodzi zatem o ojca zatrudnionego m.in. na podstawie umowy zlecenia, jeżeli umowa ta jest tytułem do objęcia ubezpieczeniem chorobowym, jak również o ojca prowadzącego pozarolniczą działalność gospodarczą, jeżeli zgłosił się do ubezpieczenia chorobowego i jest nim objęty. Dotychczas – w przypadku ojca wychowującego dziecko, wymagane było, aby pozostawał on w stosunku pracy, tj. był pracownikiem w rozumieniu art. 2 i art. 22 § 2 k.p. Prowadziło to, jak już wskazywano, do nieuzasadnionego różnicowania sytuacji rodziców niemających tradycyjnej podstawy zatrudnienia, a którym jednocześnie przysługiwał tytuł do ubezpieczenia chorobowego w związku z innym sposobem zarobkowania lub prowadzenia działalności. Przerwanie działalności zarobkowej, o którym mowa w tym przepisie, to faktyczne wyłączenie aktywności w tym zakresie w celu sprawowania opieki nad dzieckiem. Ponadto, po wejściu w życie nowelizacji, dopuszczalna będzie również sytuacja odwrotna (art. 180 § 5 k.p.). I tak, z części urlopu macierzyńskiego będzie mógł korzystać pracownik – ojciec, w przypadku gdy matka dziecka niebędąca pracownicą w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy podlega ubezpieczeniu chorobowemu i przez okres 14 tygodni po porodzie pobierała zasiłek macierzyński, z którego następnie zrezygnowała. Status ojca jako pracownika należy ustalać nie według dnia porodu, a dnia złożenia wniosku. Pojawia się również pytanie, czy jest możliwa ponowna zamiana podmiotowa, czy też ubezpieczony, pod jej dokonaniu, kontynuuje swoje uprawnienie do końca okresu odpowiadającego okresowi urlopu macierzyńskiego. Wydaje się, że taka zmiana jest dopuszczalna na gruncie prawa pracy (art. 18 § 1 i 2 k.p.), ale może rodzić problemy w zakresie prawa do zasiłku macierzyńskiego, regulowanego już przez przepisy ubezpieczeń społecznych (o charakterze publicznoprawnym)<sup>17</sup>.

Nowelizacja wprowadziła również nową, dotychczas niewystępującą, możliwość zrzeczenia się przez pracownicę legitymującą się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji części urlopu macierzyńskiego (art. 180 § 6 k.p.). Pracownica taka, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 8 tygodni tego urlopu, ma prawo zrezygnować z pozostałej części tego urlopu, jeżeli pozostałą wykorzysta pracownik – ojciec wychowujący dziecko albo pracownik – inny członek najbliższej rodziny i przez okres odpowiadający okresowi, który pozostał do końca urlopu macierzyńskiego, będzie sprawował osobistą opiekę nad dzieckiem, z prawem do zasiłku macierzyńskiego (art. 29 ust. 5 ustawy zasiłkowej). Jest to zatem prawo warunkowe, tj. uzależnione od tego, czy inna osoba przejmie opiekę nad dzieckiem. W tym miejscu przypomnieć należy, że takie „wydzielenie” 8 tygodni urlopu dla matki dziecka nie jest przypadkowe i powtarza się w regulacjach dotyczących urlopu macierzyńskiego. Wymóg wykorzystania przez matkę dziecka 8 tygodni urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego po porodzie podyktowany jest funkcją tych uprawnień w pierwszym okresie po urodzeniu dziecka, mianowicie – regeneracją sił kobiety po porodzie. Stosownie do art. 3 ust. 3 Konwencji

<sup>17</sup> Zob. A. Sobczyk (w): *Kodeks pracy...* (red. A. Sobczyk), s. 743.



nr 103 MOP dotyczącej ochrony macierzyństwa (zrewidowanej w 1952 r.), okres urlopu macierzyńskiego, który ma być wykorzystany obowiązkowo po porodzie, powinien zostać określony przez ustawodawstwo krajowe, „nie będzie on jednakże w żadnym wypadku krótszy niż sześć tygodni”. Wykorzystanie 8 tygodni urlopu macierzyńskiego po porodzie jest zatem obowiązkowe ze względu na konieczność regeneracji sił i zdrowia po przebytym porodzie (przerwa połogowa). Powołany przepis ma na celu umożliwienie rezygnacji z urlopu macierzyńskiego (lub zasiłku macierzyńskiego) w sytuacji, w której kobieta niezdolna do samodzielnej egzystencji nie będzie czuła się na siłach opiekować nowo narodzonym dzieckiem oraz wykorzystania go przez inną osobę, która będzie mogła tę opiekę sprawować (jest to decyzja samej zainteresowanej matki dziecka). Pojęcie niezdolności do samodzielnej egzystencji jest przedmiotem regulacji art. 13 ust. 5 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z FUS<sup>18</sup> i oznacza niezdolność do pracy w przypadku naruszenia sprawności organizmu w stopniu powodującym konieczność stałej lub długotrwałej opieki i pomocy innej osoby w zaspokajaniu podstawowych potrzeb życiowych. Przepis otwiera zatem zupełnie nową możliwość korzystania z urlopu macierzyńskiego przez osobę inną niż matka lub ojciec dziecka przy założeniu, że prawo innego członka najbliższej rodziny nie ma charakteru wtórnego i może powstać również wtedy, gdy hipotetycznie taką opiekę mogłyby sprawować ojciec (brak pierwszeństwa). I w tym przypadku dopuszczalna będzie sytuacja odwrotna, analogiczna do opisanej w art. 180 § 5 k.p. (art. 180 § 7 k.p.).

We wskazanych wyżej przypadkach (art. 180 § 4 i § 6 k.p.) pracownica powinna złożyć pracodawcy pisemny wniosek w sprawie rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego w terminie nie krótszym niż 7 dni przed przystąpieniem do pracy. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić ten wniosek (art. 180 § 8 k.p.). Z kolei, pracownik ojciec albo pracownik – inny członek najbliższej rodziny, który chce skorzystać z części urlopu macierzyńskiego, powinien złożyć pisemny wniosek o udzielenie urlopu w terminie nie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z części urlopu macierzyńskiego, który również jest wiążący dla pracodawcy (art. 180 § 9 k.p.). W tym miejscu wskazać należy, że procedowanie w przedmiocie tych i analogicznych wniosków odbywa się w oparciu o przepisy Kodeksu postępowania administracyjnego<sup>19</sup>, które pozwalają pracodawcy na uruchamianie procedury ich uzupełniania oraz korzystania z wiedzy posiadanej z urzędu<sup>20</sup>.

Zgodnie z art. 180 § 10 k.p., po wykorzystaniu 8 tygodni urlopu macierzyńskiego po porodzie, jeżeli pracownica jest hospitalizowana lub przebywa w innym (niż szpital) przedsiębiorstwie podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenie zdrowotne) i niezdolna do sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, może przerwać urlop macierzyński, jeżeli urlop ten w tym okresie wykorzysta pracownik ojciec wychowujący dziecko albo pracownik – inny członek najbliższej rodziny, bądź osobistą opiekę nad dzieckiem będzie sprawował ubezpieczony – ojciec dziecka albo ubezpieczony – inny członek najbliższej rodziny, który w tym celu

<sup>18</sup> Dz.U. z 2013 r., poz. 1440.

<sup>19</sup> Ustawa z dnia 14 czerwca 1960 r. – Dz.U. z 2013 r., poz. 267.

<sup>20</sup> Zob. A. Sobczyk (w): *Kodeks pracy...* (red. A. Sobczyk), s. 746.

przerwie działalność zarobkową, z prawem do zasiłku macierzyńskiego (art. 29 ust. 6 ustawy zasiłkowej). Zmiana występującego obecnie w tym przepisie sformułowania „opieka szpitalna” jest wynikiem dostosowania nomenklatury kodeksowej do przepisów ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej<sup>21</sup> i poszerzenia tej sytuacji również o pobyt w innych niż szpital placówkach udzielających całodobowych świadczeń zdrowotnych (np. hospicjum lub zakład leczenia paliatywnego). Do tej pory do przerwania urlopu uprawniał jedynie pobyt w szpitalu połączony z niemożnością sprawowania opieki nad dzieckiem. Pracownica i w tym przypadku musi wykorzystać 8 tygodni urlopu macierzyńskiego przypadającego po porodzie (część regeneracyjną). Po zakończeniu pobytu w placówce pracownica wykorzystuje pozostałą część urlopu macierzyńskiego. Przepis wyraźnie przy tym stanowi o przerwaniu urlopu macierzyńskiego, a nie o rezygnacji z niego, co wskazuje na podjęcie tego urlopu po ustaniu okoliczności powodującej jego przerwanie. Jeżeli jednak stan hospitalizacji lub pobyt w innym podmiocie leczniczym trwa do końca urlopu macierzyńskiego, wówczas należy uznać, że całą tę część urlopu macierzyńskiego wykorzystuje ww. osoba uprawniona, której będzie przysługiwał zasiłek macierzyński (art. 180 § 11 k.p.).

W przypadku zgonu matki dziecka (pracownicy) w czasie urlopu macierzyńskiego albo zgonu ubezpieczonej matki dziecka niebędącej pracownicą w czasie pobierania zasiłku macierzyńskiego, pracownikowi ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi – innemu członkowi najbliższej rodziny przysługuje prawo do urlopu macierzyńskiego w części przypadającej odpowiednio po zgonie matki dziecka. Jest to nowe rozwiązanie. Dotychczas prawo ojca do urlopu macierzyńskiego było zawsze pochodną prawa matki dziecka do tego urlopu. Najpierw prawo to musiała zatem nabyć matka dziecka, aby – w przypadkach wskazanych w przepisach – mógł je nabyć pracownik ojciec wychowujący dziecko. We wskazanym powyżej przypadku pracownik ojciec nabywa prawo do urlopu macierzyńskiego, pomimo że nie posiadała go matka dziecka (art. 180 § 12 k.p.).

Ustawodawca uregulował również sytuację uprawnień do urlopu macierzyńskiego w przypadku porzucenia dziecka przez matkę (art. 180 § 13 k.p.). Nie istnieje prawna definicja porzucenia dziecka, co na etapie powstawania projektu uznawano za przeszkodę w ustanowieniu w tym przedmiocie regulacji. Wydaje się, że jest to trwałe (nie chwilowe – przynajmniej w intencjach) faktyczne zaprzestanie opieki nad dzieckiem, opuszczenie go przez matkę, w sposób nienormowany prawem, bez zapewnienia opieki ze strony innych osób (wyłączenie troszczenia się o nie, pozostawienie własnemu losowi)<sup>22</sup>. W sytuacji porzucenia dziecka przez matkę będącą pracownicą w czasie urlopu macierzyńskiego albo przez ubezpieczoną – matkę dziecka, w czasie pobierania zasiłku macierzyńskiego, pozostałą część urlopu macierzyńskiego, przypadającą po porzuceniu dziecka, może wykorzystać pracownik ojciec wychowujący dziecko lub pracownik – inny członek najbliższej rodziny, z prawem do zasiłku macierzyńskiego (art. 29 ust. 7 ustawy zasiłkowej). Matka dziecka musi jednak wykorzystać co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego po porodzie. W przypadku ubezpieczonej niebędącej matką dziecka

<sup>21</sup> Dz.U. z 2013 r., poz. 217.

<sup>22</sup> Por. wyrok SN z dnia 4 czerwca 2001 r., V KKN 94/99, Pr. i Pr. 2001, nr 11, poz. 3. Zob. także A. Sobczyk (w): *Kodeks pracy...* (red. A. Sobczyk), s. 744.



pracownik – ojciec dziecka lub inny członek najbliższej rodziny może wykorzystać część urlopu macierzyńskiego przypadającą po wykorzystaniu przez matkę dziecka zasiłku macierzyńskiego przez okres co najmniej 8 tygodni. Jest to kolejny przypadek, w którym przyznaje się pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko (lub pracownikowi – innemu członkowi najbliższej rodziny) prawo do urlopu macierzyńskiego, mimo że prawo to nie przysługiwało matce dziecka.

W przypadku:

- 1) zgonu matki dziecka nieobjętej ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, określonym w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, albo nieposiadającej tytułu do objęcia takim ubezpieczeniem,
  - 2) porzucenia dziecka przez matkę nieobjętą takim ubezpieczeniem albo nieposiadającą tytułu do objęcia takim ubezpieczeniem,
  - 3) niemożności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem przez matkę nieobjętą ubezpieczeniem jw., albo nieposiadającą tytułu do objęcia takim ubezpieczeniem, legitymującą się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji
- pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi – innemu członkowi najbliższej rodziny przysługuje prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu zgonu matki dziecka, porzucenia przez nią dziecka albo powstania niezdolności do samodzielnej egzystencji, z prawem do zasiłku macierzyńskiego (art. 180 § 15 k.p. i art. 29 ust. 5 ustawy zasiłkowej). Są to sytuacje szczególne, w których powstaje prawo do urlopu macierzyńskiego pomimo nieobjęcia matki ubezpieczeniem chorobowym lub braku tytułu do objęcia takim ubezpieczeniem.

W okolicznościach, o których mowa wyżej, części urlopu macierzyńskiego udziela się na pisemny wniosek pracownika – ojca wychowującego dziecko albo pracownika – innego członka najbliższej rodziny. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek (art. 180 § 16 k.p.). Wskazane osoby muszą posiadać status ubezpieczonego w dacie ww. zdarzeń (art. 29 ust. 5 i ust. 7 ustawy zasiłkowej).

Zgodnie z art. 182 k.p. w przypadku porzucenia dziecka przez pracownicę lub umieszczenia dziecka, na podstawie orzeczenia sądu, w pieczy zastępczej, w zakładzie opiekuńczo-leczniczym, w zakładzie pielęgnacyjno-opiekuńczym albo w zakładzie rehabilitacji leczniczej, pracownicy nie przysługuje część urlopu macierzyńskiego przypadająca po dniu porzucenia dziecka albo umieszczenia dziecka w pieczy zastępczej, w zakładzie opiekuńczo-leczniczym, w zakładzie pielęgnacyjno-opiekuńczym albo w zakładzie rehabilitacji leczniczej (w poprzednim stanie prawnym była mowa o domu małego dziecka). Jednakże urlop macierzyński po porodzie nie może wynosić mniej niż 8 tygodni. Powyższe skutkuje również utratą prawa do dalszych uprawnień, w tym do urlopu rodzicielskiego<sup>23</sup>.

<sup>23</sup> Powyższa zmiana pozostaje w związku z nowelizacją Kodeksu rodzinnego i opiekuńczego wprowadzonego ustawą z dnia 25 lipca 2014 r. o zmianie ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2013 r., poz. 1188).

Nowym rozwiązaniem jest, że w przypadku podjęcia przez matkę dziecka nieposiadającą tytułu do objęcia ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, określonym w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, zatrudnienia w wymiarze nie niższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy, pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko przysługuje, w okresie trwania zatrudnienia matki, prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej od dnia podjęcia przez nią zatrudnienia aż do wyczerpania wymiaru, o którym mowa w art. 180 § 1 k.p., z prawem do zasiłku macierzyńskiego (art. 180 § 17 k.p. i art. 29 ust. 10 ustawy zasiłkowej). Pracownik ojciec albo pracownik – inny członek najbliższej rodziny powinien wówczas złożyć pisemny wniosek o udzielenie urlopu w terminie nie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z części urlopu macierzyńskiego, który jest wiążący dla pracodawcy. Jednocześnie, dążąc do wyeliminowania ewentualnych nadużyć, powyższa możliwość została nierozdzielnie połączona z okresem zatrudnienia matki dziecka (tzn. ojciec może przebywać na urlopie jedynie wtedy, gdy matka pozostawałaby w zatrudnieniu) oraz – poprzez użycie w przedmiotowym przepisie określenia „zatrudnienie” – ograniczona wyłącznie do wykonywania przez matkę dziecka pracy w ramach stosunku pracy (art. 2 k.p.)<sup>24</sup>.

W przypadku zgonu dziecka po upływie 8 tygodni życia, pracownica zachowuje prawo do urlopu macierzyńskiego przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka. Pracownicy, która urodziła więcej niż jedno dziecko przy jednym porodzie, przysługuje w takim przypadku urlop macierzyński w wymiarze stosownym do liczby dzieci pozostałych przy życiu, nie krócej jednak niż przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka (art. 180<sup>1</sup> § 2 k.p.).

Istotną zmianą w zakresie regulacji urlopu macierzyńskiego (oraz urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego) jest likwidacja dodatkowego urlopu macierzyńskiego (dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego). Urlop ten został wprowadzony do Kodeksu pracy ustawą z dnia 6 grudnia 2008 r.<sup>25</sup> z mocą obowiązującą od dnia 1 stycznia 2010 r. Ustawą z dnia 28 maja 2013 r.<sup>26</sup>, która weszła w życie z dniem 17 czerwca 2013 r., podwyższono jego wymiar i zmieniono zasady jego udzielania.

Likwidacja dodatkowego urlopu macierzyńskiego jest powiązana z wydłużeniem urlopu rodzicielskiego. W istocie, wydłużenie tego drugiego urlopu jest następstwem zniesienia dodatkowego urlopu macierzyńskiego. Przyjęto, że urlopy te mają ten sam cel, są świadczeniami fakultatywnymi oraz przewidują możliwość łączenia urlopu z wykonywaniem pracy u pracodawcy, który go udzielił. Charakter dodatkowego urlopu nie różni się zatem zasadniczo od urlopu rodzicielskiego, w związku z tym, brak jest racjonalnych argumentów za utrzymywaniem tych dwóch rodzajów urlopów i mnożenie ich ilości. System urlopów cechuje i tak nadmierna różnorodność, co czyni go skomplikowanym i niespójnym terminologicznie. Choć formułowane są poglądy, że to dodatkowy urlop macierzyński powinien zostać włączony do głównego urlopu macierzyńskiego, a nie urlopu rodzicielskiego, podkreślić należy, że nazwa „urlop rodzicielski” bardziej

<sup>24</sup> Zob. A. Sobczyk (w): *Kodeks pracy...* (red. A. Sobczyk), s. 745.

<sup>25</sup> Ustawa o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw – Dz.U. nr 237, poz. 1654.

<sup>26</sup> Ustawa o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw – Dz.U. z 2013 r., poz. 675.

odzwierciedla charakter niegdyśszego dodatkowego urlopu macierzyńskiego, jako świadczenia przysługującego obojgu rodzicom<sup>27</sup>.

Przepisy przejściowe wprowadziły rozwiązanie, że pracownik korzystający w dniu wejścia w życie ustawy (2 stycznia 2016 r.) z dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub jego części albo dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego lub jego części ma prawo do tego urlopu lub jego części na zasadach określonych, odpowiednio, w art. 182<sup>1</sup> i art. 183 § 3 i 4 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu dotychczasowym (zasada dalszego działania ustawy dawnej). Pracownik ten ma prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze odpowiadającym różnicy między wymiarem tego urlopu określonym w art. 182<sup>1a</sup> § 1 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym nowelizacją lipcową, a wymiarem udzielonego dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub jego części albo dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego lub jego części (art. 28). Takie rozwiązanie ma zapobiec nieuzasadnionemu różnicowaniu sytuacji pracowników, tj. mniej korzystnemu traktowaniu tych, którzy realizują prawo do dodatkowego urlopu macierzyńskiego, obecnie zlikwidowanego. Wymiar ich urlopu rodzicielskiego, z którego będą korzystać po zakończeniu dodatkowego urlopu macierzyńskiego, nie może być niższy (wraz z tym urlopem dodatkowym) od nowego wymiaru urlopu rodzicielskiego, który skonsumował dotychczasowy dodatkowy urlop macierzyński. Okresy dodatkowego urlopu macierzyńskiego i dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w wymiarze określonym, odpowiednio, w art. 182<sup>1</sup> § 1 i art. 183 § 3 i 4 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu dotychczasowym, które mają wpływ na uprawnienia lub obowiązki pracownicze, podlegają uwzględnieniu przy ustalaniu uprawnień lub obowiązków pracowniczych również po dniu wejścia w życie niniejszej ustawy (art. 33). Powyższy przepis sankcjonuje znaczenie okresów zlikwidowanego urlopu i stwarza podstawę do ich honorowania przy ustalaniu praw i obowiązków pracowniczych, np. w zakresie stażu pracy. dopełnieniem powyższego jest brzmienie art. 34 ustawy, poprzez odesłanie, że ilekroć w przepisach odrębnych jest mowa o dodatkowym urlopie macierzyńskim należy przez to rozumieć urlop rodzicielski, o którym mowa w przepisach ustawy zmienianej w art. 1, w brzmieniu nadanym nowelizacją lipcową.

#### 4. Zmiany w urlopie rodzicielskim

Najdalej idące zmiany dotyczą instytucji urlopu rodzicielskiego, wprowadzonego do Kodeksu pracy ww. ustawą z dnia 28 maja 2013 r., i są one na tyle istotne, że w istocie pojawiła się całkowicie nowa regulacja.

Po likwidacji dodatkowego urlopu macierzyńskiego prawo do urlopu rodzicielskiego – jako świadczenia fakultatywnego – nabywa się po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego lub zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego. Oznacza to, że z urlopu rodzicielskiego można skorzystać również w przypadku, w którym uprzednio uprawnieni, niebędący pracownikami, korzystali z zasiłku macierzyńskiego przez okres odpowiadający długości urlopu macierzyńskiego. W do-

<sup>27</sup> Zob. B. Kłos, G. Ciura, *Opinia merytoryczna...* i Ł. Pisarczyk, *Ekspertyza prawna...* – [www.orka.sejm.gov.pl](http://www.orka.sejm.gov.pl).

tychczasowym stanie prawnym takiej możliwości nie było. Urlop ten może być również przyznany innym osobom niż te, które korzystały z urlopu macierzyńskiego lub zasiłku macierzyńskiego, pomimo tego, że w dalszych paragrafach art. 182<sup>1a</sup> k.p. ustawodawca używa konsekwentnie zwrotu „rodzice”.

Od dnia 2 stycznia 2016 r. wydłużeniu uległ wymiar urlopu rodzicielskiego – przysługuje on w wymiarze do 32 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie i do 34 tygodni w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie, co stanowi konsekwencję likwidacji dodatkowego urlopu macierzyńskiego (art. 182<sup>1a</sup> § 1 k.p.). Urlop rodzicielski przysługuje łącznie obojgu rodzicom dziecka. Od ich decyzji zależy, czy będzie on wykorzystywany przez jedno z nich, przez oboje naprzemiennie czy też jednocześnie (wówczas łączny wymiar urlopu rodzicielskiego nie może przekroczyć odpowiednio 32 lub 34 tygodni z prawem do zasiłku macierzyńskiego w granicach wymiaru urlopu rodzicielskiego – art. 29a ust. 3 ustawy zasiłkowej). W konsekwencji, rodzic będący pracownikiem może korzystać z urlopu rodzicielskiego w okresie, w którym drugi z rodziców (niebędący pracownikiem) pobiera zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego. W takim przypadku łączny okres urlopu rodzicielskiego i okres pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego nie może przekroczyć odpowiednio 32 lub 34 tygodni.

Pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, ma prawo do urlopu rodzicielskiego, przysługującego po wykorzystaniu urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu, w wymiarze do: 32 tygodni – w przypadku przyjęcia jednego dziecka; 34 tygodni – w przypadku przyjęcia 2 i więcej dzieci; 29 tygodni – w przypadku przyjęcia dziecka w wieku do 7. roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, do 10. roku życia (art. 183 § 4 k.p.).

Z kolei, zgodnie z art. 182<sup>1b</sup> k.p., urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo w częściach nie później niż do końca roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia. Urlop rodzicielski jest udzielany bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego, nie więcej niż w 4 częściach, przypadających bezpośrednio jedna po drugiej albo bezpośrednio po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części urlopu rodzicielskiego w wymiarze wielokrotności tygodnia. W celu uwzględnienia interesów pracodawcy związanych z organizacją pracy, wprowadzono zasadę, że żadna z części urlopu rodzicielskiego nie może być krótsza niż 8 tygodni, z wyjątkiem:

1) pierwszej części urlopu rodzicielskiego, która w przypadku: a) urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie nie może być krótsza niż 6 tygodni; b) przyjęcia przez pracownika, o którym mowa w art. 183 § 1 k.p., na wychowanie dziecka w wieku do 7. roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, do 10. roku życia, nie może być krótsza niż 3 tygodnie;

2) sytuacji, gdy pozostała do wykorzystania część urlopu jest krótsza niż 8 tygodni (art. 182<sup>1c</sup> § 4 k.p.).

Urlop rodzicielski lub co najmniej jego pierwsza część musi rozpocząć się następnego dnia po zakończeniu urlopu macierzyńskiego (zasada bezpośredniości). Konsekwencją przerwy, choćby jednodniowej, będzie utrata prawa do tego urlopu i dalszego zasiłku macierzyńskiego.

Do 16 tygodni urlopu rodzicielskiego może być wykorzystane w terminie nieprzypadającym bezpośrednio po poprzedniej części tego urlopu. Jest to istotna zmiana w stosunku do poprzedniego stanu prawnego – uprzednio urlop rodzicielski musiał być wykorzystany bezpośrednio po zakończeniu dodatkowego urlopu macierzyńskiego, a jeżeli był wykorzystywany w częściach, musiały one przypadać bezpośrednio po sobie. Nawet jeden dzień przerwy powodował utratę prawa do pozostałej części urlopu. Obecnie rodzice mogą zdecydować, że część tego urlopu w wymiarze nieprzekraczającym 16 tygodni będzie wykorzystana później – nie później jednak niż do końca roku kalendarzowego, w którym dziecko ukończy 6 lat. Zaletą tego rozwiązania jest możliwość skorzystania z tego uprawnienia w tych okresach, w których – z perspektywy danych rodziców – szczególnie ciężko pogodzić jest opiekę nad dzieckiem z pracą zawodową, przy założeniu, że gdy taka potrzeba zaistnieje później, będzie można powrócić do urlopu rodzicielskiego. Należy przy tym zauważyć, że liczba wykorzystanych w tym trybie części urlopu pomniejsza liczbę części przysługującego urlopu wychowawczego (nie ulega zmniejszeniu wymiar urlopu wychowawczego, a jedynie liczba części, w których może on być wykorzystany). Powyższe rozwiązanie stanowi przejaw uelastycznienia tego rodzaju urlopu i pozwala rodzicom na lepsze dostosowanie formuły jego wykorzystania do indywidualnych wyborów oraz potrzeb. Pierwszy rok życia jest bardzo ważny dla rozwoju dziecka, są jednak rodzice, którzy mają wówczas możliwość zapewnienia dziecku opieki ze strony innych osób, np. dziadków i chcą lub muszą wcześniej powrócić do aktywności zawodowej<sup>28</sup>.

Odnosnie sposobu wykorzystywania urlopu rodzicielskiego, według znowelizowanego art. 179<sup>1</sup> k.p. (który zastąpił art. 179<sup>2</sup>–179<sup>5</sup> k.p.), pracownica może złożyć pisemny wniosek o udzielenie jej bezpośrednio po urlopie macierzyńskim urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze w terminie 21 dni po porodzie, a nie jak dotychczas w terminie 14 dni. W przypadku urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego kwestię tę reguluje art. 182<sup>4</sup> § 1 k.p., a wskazany termin biegnie od daty przyjęcia dziecka na wychowanie i wystąpienia do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub po przyjęciu dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

Pracownica może dzielić się z pracownikiem – ojcem wychowującym dziecko albo ubezpieczonym – ojcem dziecka korzystaniem z urlopu rodzicielskiego albo pobieraniem zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu. To samo dotyczy pracownika – ojca wychowującego dziecko, w przypadku gdy ubezpieczona – matka dziecka złożyła wniosek o wypłacenie jej zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, o którym mowa w art. 30a ust. 1 ustawy zasiłkowej. W tych przypadkach, pisemny wnio-

<sup>28</sup> Zob. B. Kłos, G. Ciura, *Opinia merytoryczna...* i Ł. Pisarczyk, *Ekspertyza prawna...* – [www.orka.sejm.gov.pl](http://www.orka.sejm.gov.pl).

sek dotyczący: 1) rezygnacji z korzystania z urlopu rodzicielskiego w całości albo w części i powrotu do pracy – składa się pracodawcy w terminie nie krótszym niż 21 dni przed przystąpieniem do pracy; 2) udzielenia urlopu rodzicielskiego w całości albo w części – składa się pracodawcy w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu albo jego części. Wnioski te są dla pracodawcy wiążące (art. 179<sup>1</sup> § 2–4 k.p.).

Powyższe rozwiązanie pozostaje w związku z art. 31 ustawy zasiłkowej, który różnicuje wysokość zasiłku w zależności od tego, czy wniosek został złożony w terminie czy później. Miesięczny zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi: 1) 100% podstawy wymiaru zasiłku – za okres do: a) 6 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadku, o którym mowa w art. 182<sup>1a</sup> § 1 pkt 1 i art. 183 § 4 pkt 1 k.p., b) 8 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadkach, o których mowa w art. 182<sup>1a</sup> § 1 pkt 2 i art. 183 § 4 pkt 2 k.p., c) 3 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadku, o którym mowa w art. 183 § 4 pkt 3 k.p.; 2) 60% podstawy wymiaru zasiłku – za okres urlopu rodzicielskiego przypadający po okresach, o których mowa w pkt 1. Miesięczny zasiłek macierzyński w przypadku: 1) ubezpieczonej będącej pracownicą, która złożyła wniosek o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, o którym mowa w art. 179<sup>1</sup>k.p., 2) ubezpieczonej niebędącej pracownicą, która złożyła wniosek, o którym mowa w art. 30a ust. 1, 3) ubezpieczonego będącego pracownikiem, który złożył wniosek, o którym mowa w art. 182<sup>4</sup>k.p., 4) ubezpieczonego niebędącego pracownikiem, który złożył wniosek, o którym mowa w art. 30a ust. 2 – wynosi 80% podstawy wymiaru zasiłku za cały okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego.

Korzystnym dla pracowników zmianom uległy również zasady łączenia urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego urlopu. Dotychczas takie rozwiązanie było możliwe, ale nie powodowało zwiększenia wymiaru urlopu rodzicielskiego. W wyniku nowelizacji, w razie łączenia korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego urlopu, wymiar urlopu ulegnie wydłużeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu, w którym pracownik wykonywał pracę w trakcie korzystania z urlopu lub jego części. Okres, o który urlop rodzicielski ulega wydłużeniu, stanowi iloczyn liczby tygodni, przez jaką pracownik łączy korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu i wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu rodzicielskiego. Urlop rodzicielski ulega proporcjonalnemu wydłużeniu również wówczas, gdy pracownik/pracownica łączy korzystanie z urlopu z wykonywaniem pracy przez część urlopu rodzicielskiego. W takim przypadku proporcjonalne wydłużenie wymiaru tego urlopu następuje wyłącznie w odniesieniu do tej części urlopu rodzicielskiego, zgodnie z art. 182<sup>1f</sup>k.p., nie dłużej jednak niż do: 1) 64 tygodni – w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1; 2) 68 tygodni – w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2–5 k.p. Gdy powstała w wyniku wydłużenia wymiaru urlopu rodzicielskiego część urlopu rodzicielskiego nie odpowiada wielokrotności tygodnia, jest ona udzielana w dniach. Przy udzielaniu urlopu niepełny dzień pomija się.

Pracownik lub pracownica, którzy zamierzają łączyć korzystanie z urlopu rodzicielskiego ze świadczeniem pracy u pracodawcy udzielającego urlopu, składają pisemny



wniosek pracodawcy w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika<sup>29</sup>. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracownika pracodawca informuje go na piśmie. We wniosku pracownik określa sposób wykorzystania części urlopu rodzicielskiego, o którą urlop zostanie wydłużony. Obowiązek pracodawcy ma w tym przypadku charakter względny, albowiem ustawodawca wprowadził negatywne przesłanki merytoryczne związane z szeroko pojmowaną racjonalnością zatrudnienia w obniżonym wymiarze. Wysokość zasiłku macierzyńskiego zmniejsza się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy, w którym pracownik łączy korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego takiego urlopu (art. 31 ust. 4a ustawy zasiłkowej). Zgodnie z nowym brzmieniem art. 9 ust. 6b ustawy systemowej pracownik, który łączy urlop rodzicielski z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu na zasadach określonych w art. 182<sup>1e</sup> k.p., podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z obu tytułów.

Pracownik może zrezygnować z korzystania z urlopu rodzicielskiego w każdym czasie za zgodą pracodawcy i powrócić do pracy. Rezygnacja ta wymaga porozumienia pracownika z pracodawcą. Jeżeli pracodawca nie wyrazi zgody na rezygnację przez pracownika z urlopu, pracownik wykorzystuje urlop do końca wymiaru urlopu, o którego udzielenie wnioskował. Powyższe rozwiązanie stworzono z myślą o pracodawcy i ma ono uniemożliwić dezorganizację pracy przez pracownika, który – wbrew wcześniejszym ustaleniom – chce zrezygnować z urlopu, a pracodawca zdołał zorganizować pracę bez obecności tego pracownika. Wydaje się, że dopuszczalne jest również rozwiązanie, w którym strony stosunku pracy ustalają w porozumieniu termin powrotu pracownika do pracy (art. 182<sup>1e</sup> § 3 k.p.).

## 5. Zmiany w urlopie ojcowskim

Nowelizacja wprowadziła dwie istotne zmiany w urlopie ojcowskim, który został objęty regulacją kodeksową od dnia 1 stycznia 2010 r.<sup>30</sup>

I tak, czas, w którym pracownik – ojciec wychowujący dziecko może wykorzystać urlop ojcowski w wymiarze do 2 tygodni został wydłużony do ukończenia przez dziecko 24. miesiąca życia (do tej pory 12. miesiąca życia), a w przypadku ojców adopcyjnych – do upływu 24 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przy sposobieniu dziecka i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 7. roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10. roku życia (art. 182<sup>3</sup> k.p.).

<sup>29</sup> Zgodnie z art. 29 nowelizacji lipcowej pracownik korzystający w dniu wejścia w życie ustawy z urlopu rodzicielskiego lub jego części może złożyć pisemny wniosek o łączenie korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy w terminie wynikającym z art. 182<sup>1</sup> § 6 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu dotychczasowym, stosowanym odpowiednio do łączenia urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy.

<sup>30</sup> Zob. ustawę powołaną w przypisie 25.

Urlop ojcowski będzie mógł być wykorzystany w dwóch częściach (do tej pory jedynie jednorazowo), z których żadna nie może być krótsza niż tydzień i może to nastąpić także w trakcie realizacji przez drugiego z rodziców prawa do innych urlopów rodzicielskich. Urlop ten jest niezależny od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie oraz od tego, czy pracownica korzystała z prawa do urlopu macierzyńskiego lub zasiłku macierzyńskiego. Urlop ojcowski nadal jest udzielany na pisemny wniosek pracownika – ojca wychowującego dziecko, składany w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu.

## 6. Zmiany w urlopie wychowawczym

Nowelizacja lipcowa wprowadziła również dość istotne zmiany w zakresie urlopu wychowawczego<sup>31</sup>. Wniosek o jego udzielenie składa się na piśmie w terminie nie krótszym niż 21 (a nie jak dotychczas 14) dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika. Jeżeli wniosek został złożony bez zachowania tego terminu, pracodawca udziela urlopu nie później niż z dniem upływu 21 dni od dnia złożenia wniosku. Pracownik może wycofać wniosek o urlop wychowawczy na 7 dni przed rozpoczęciem tego urlopu. Ten sam termin dotyczy również wniosku o obniżony wymiar czasu pracy (jako uprawnienia zastępczego do urlopu – art. 186 § 7 i § 7<sup>1</sup> k.p.).

Nie uległ zmianie wymiar urlopu wychowawczego, wydłużeniu uległ jednak wiek dziecka, do którego można wykorzystać urlop wychowawczy – obecnie może on być wykorzystany do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko ukończyło 6. rok życia, co harmonizuje z możliwością wykorzystania do tego czasu urlopu rodzicielskiego. Urlop wychowawczy jest udzielany w nie więcej niż 5 częściach – należy jednak pamiętać, że jeżeli pracownik wykorzystał część urlopu rodzicielskiego, która może być wykorzystana niebezpośrednio po urlopie macierzyńskim (nie więcej niż 16 tygodni) w częściach, wówczas liczba wykorzystanych w tym trybie części urlopu pomniejsza liczbę części (ale nie wymiaru) przysługującego urlopu wychowawczego (art. 186 § 2 i § 8 k.p.).

Urlop wychowawczy przysługuje łącznie obojgu rodzicom lub opiekunom dziecka i oboje mogą jednocześnie z niego korzystać w całości (do tej pory było to dopuszczalne tylko do 4 miesięcy urlopu) – wówczas łączny wymiar urlopu nie może przekraczać 36 miesięcy (art. 186 § 3<sup>1</sup> k.p.).

Ujednoliceniu uległy zasady szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy w czasie urlopu wychowawczego oraz obniżenia wymiaru czasu pracy – po nowelizacji obie sytuacje reguluje znowelizowany art. 186<sup>8</sup> k.p. Ustawodawca doprecyzował okres ochronny, tj. zaczyna się on z chwilą złożenia wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego lub o obniżony wymiar czasu pracy, a jeżeli pracownik złoży wniosek wcześniej, ochrona zaczyna obowiązywać na 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z tych uprawnień. Powyższe stanowi odpowiedź na wątpliwości pojawiające się dotąd w praktyce

<sup>31</sup> Wymiar urlopu wychowawczego nie zmienił się od 1981 r. (rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 17 lipca 1981 r. w sprawie urlopu wychowawczego – Dz.U. z 1990 r., nr 76, poz. 454).

stosowania prawa, a dotyczące ustalenia relacji czasowej czynności pracownika o obniżeniu wymiaru czasu pracy w połączeniu z faktem, że rozpoczęcie jego realizacji miało nastąpić znacznie po upływie 2 tygodni od daty złożenia wniosku. Poszukiwanie celu wprowadzenia okresu 2-tygodniowego (czy obecnie 21 dni) prowadzi nieuchronnie do konkluzji, że chodzi o umożliwienie pracodawcy, związanego wnioskiem, zastosowanie się do niego, tj. dokonanie zmian w organizacji pracy wynikających z faktu, iż pracownik będzie pracował w mniejszym wymiarze. Tym samym, określenie przez pracownika we wniosku terminu dłuższego, od którego miałyby rozpocząć pracę w obniżonym wymiarze, na tle dotychczasowego stanu prawnego, było dopuszczalne, pod warunkiem, że podany przez pracownika okres nie wykraczał poza ten, w którym mógłby przebywać na urlopie wychowawczym. Literalne brzmienie art. 186<sup>8</sup> § 1 k.p. prowadziło do wniosku, że ochrona pracownika powstawała od dnia złożenia wniosku do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej jednak niż przez 12 miesięcy. Skutek wniosku złożonego wcześniej był taki, że ochrona pracownika rozpoczynała się już z chwilą jego złożenia i kończyła się odpowiednio wcześniej, zgodnie z celem regulacji, jakim jest uniemożliwienie pracodawcy podejmowania czynności zmierzających do rozwiązania stosunku pracy w okresie pomiędzy złożeniem wniosku a jego wykonaniem. Pracownik natomiast rozpoczynał realizację obniżonego wymiaru z datą bardziej odległą w czasie. Obecna regulacja wydaje się usuwać powyższe wątpliwości interpretacyjne<sup>32</sup>.

Końcowo należy wskazać, że nowelizacja lipcowa utrzymała odrębność urlopu rodzicielskiego i wychowawczego przy ujednoliceniu niektórych warunków korzystania z nich, co powoduje, że wprowadzone zmiany nie mają charakteru systemowego. Z uwagi na podobieństwo niektórych aspektów tych urlopów, na etapie prac roboczych nad projektem rozważano koncepcję połączenia nowo powstałego urlopu rodzicielskiego z urlopem wychowawczym i ukształtowania w ten sposób urlopu rodzicielskiego złożonego z dwóch części – odpłatnej i nieodpłatnej. Uznano jednak, że tego rodzaju zmiana nie przyniesie zasadniczych korzyści, może natomiast spowodować dodatkowe trudności, zarówno po stronie pracowników, jak i pracodawców z uwagi na powszechne przyzwyczajenie do istnienia tego urlopu. Termin „urlop wychowawczy” został wprowadzony do Kodeksu pracy ustawą z dnia 2 lutego 1996 r.<sup>33</sup> i zastąpił on istniejący wcześniej „urlop bezpłatny w celu sprawowania opieki nad małym dzieckiem”. Pomimo kolejnych zmian, zasadniczo modyfikujących jego pierwotny kształt, nazwa „urlop wychowawczy” mocno zakorzeniła się w świadomości społeczeństwa. Wydaje się, że taka argumentacja jest nieprzekonywająca, bowiem ustawodawca i tak zdążył przyzwyczaić ich adresatów do ciągłych zmian w zakresie uprawnień rodzicielskich i ta nie stanowiłaby jakiegoś szczególnego przejawu aktywności legislacyjnej. Zasadne byłoby zatem dokonanie uni-

<sup>32</sup> Pracownik korzystający w dniu wejścia w życie ustawy z części urlopu wychowawczego może złożyć pisemny wniosek o kolejną część tego urlopu w terminie wynikającym z przepisów dotychczasowych. Pracownik korzystający w dniu wejścia w życie ustawy z obniżenia wymiaru czasu pracy, może złożyć kolejny pisemny wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mógłby korzystać z urlopu wychowawczego, w terminie wynikającym z art. 186<sup>7</sup> § 2 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu dotychczasowym (art. 30 nowelizacji lipcowej).

<sup>33</sup> Ustawa o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw – Dz.U. nr 24, poz. 110.

fikacji urlopów, które można określić wspólnym mianem urlopów rodzicielskich. W ten sposób doszłoby do wyraźnego rozdzielenia urlopów spełniających, do pewnego stopnia, odmienną funkcję – urlopu macierzyńskiego, który chroni kobietę i dziecko w ostatnim okresie ciąży oraz bezpośrednio po porodzie i w pierwszych miesiącach życia, oraz urlopu rodzicielskiego *sensu largo*, który umożliwia sprawowanie opieki nad dzieckiem. Oznaczałoby to połączenie urlopów: dotychczasowego dodatkowego macierzyńskiego (dodatkowego na warunkach macierzyńskiego), rodzicielskiego i wychowawczego, a w konsekwencji – pełne uproszczenie oraz ujednolicenie regulacji<sup>34</sup>.

Na podstawie art. 186<sup>8a</sup> k.p. zostało wydane rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2015 r. w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków. Reguluje ono procedurę związaną ze składaniem przedmiotowych wniosków, biorąc pod uwagę potrzebę zapewnienia prawidłowej realizacji uprawnień pracowników oraz zapewnienia właściwej organizacji czasu pracy<sup>35</sup>.

## 7. Podsumowanie

Nowelizacja lipcowa stanowi kolejny krok w kierunku stworzenia spójnej, konsekwentnej i stabilnej polityki sprzyjającej rodzicielstwu oraz łączeniu aktywności zawodowej z obowiązkami rodzinnymi. Można w pewnym sensie mówić o kompleksowej wizji organizacji procesu pracy, w której fakt sprawowania obowiązków rodzinnych staje się ważnym czynnikiem kształtującym sytuację pracownika. W zakresie założonych celów demograficznych i społeczno-ekonomicznych odpowiada na zróżnicowane potrzeby i koncepcje rodziców/opiekunów w zakresie organizacji opieki nad dzieckiem, w zależności od ich sytuacji zawodowej oraz możliwości korzystania z pomocy rodziny czy wieku dziecka. Jest to istotne, zwłaszcza w odniesieniu do matek, które czują potrzebę, a niekiedy nawet presję, utrzymywania kontaktu ze środowiskiem zawodowym i szybkiego powrotu do niego. Omawiana regulacja nie jest jednak wolna od zastrzeżeń, trudno również wskazywać, aby była kompleksowa czy też systemowa. Nowe rozwiązania stanowią jednak kolejny krok w kierunku umożliwienia rodzicom wyboru takiej formuły korzystania z uprawnień związanych z rodzicielstwem, która najlepiej odpowiada ich decyzjom życiowym dotyczącym sfery aktywności zawodowej oraz rodzinnej.

<sup>34</sup> Zob. B. Kłos, G. Ciura, *Opinia merytoryczna...* i Ł. Pisarczyk, *Ekspertyza prawna...* – [www.orka.sejm.gov.pl](http://www.orka.sejm.gov.pl).

<sup>35</sup> Dz.U. z 2015 r., poz. 2243. Zmiany w ustawach szczególnych oraz pragmatykach służbowych mają głównie charakter dostosowawczy. Sprowadzają się one do skorygowania ochrony stosunku służbowego funkcjonariuszy służb porządku i bezpieczeństwa publicznego oraz wysokości uposażenia miesięcznego funkcjonariusza w trakcie korzystania z urlopów rodzicielskich – zob. m.in. art. 44 i art. 121a ustawy o Policji z 6 kwietnia 1990 r. – Dz.U. z 2015 r., poz. 355.

### **Summary**

The amendment to the Labor Code of 24 July 2015, has made significant changes, i.a. the eighth chapter of the Labor Law, including rights related to childbirth and upbringing. It entered into force on 2 January 2016 and includes all types of broadly defined parental leave: maternity leave, additional maternity leave, parental leave, paternity leave and child care leave. The amendment – in a different extent – has covered employees, those remaining in business relations, as well as those performing work on a different basis, covered with social insurance of sickness and maternity (sickness insurance). The Changes were and are the part of wider program of pro-family activities and anti-deteriorating demographic situation in Poland, regarding to the property protection and the economic freedom, enjoying by employers.

**Keywords:** parental leave, maternity leave, paternity leave, childcare leave, the rights related to childbirth, maternity allowance, health insurance/ sickness and maternity insurance